

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Guru bukan PNS adalah guru yang mempunyai hak untuk mendapat honorarium, mendapat perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2016). Hal tersebut dikuatkan kembali dalam Undang-undang nomer 14 Tahun 2005 tentang guru BAB 1 pasal 1, bahwa guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan menengah. Dijelaskan pula dalam pasal 15 butir (3), Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Berdasarkan data dari pusat data statistik nasional, jumlah guru SMK tahun 2018/2019 untuk PNS 7.532, guru yayasan 15.000, guru tidak tetap 26.577 (Lampiran 8). Jumlah terbesar guru yayasan dan tidak tetap di 3 provinsi di Indonesia Jawa Barat guru yayasan 3.537 dan guru tidak tetap 5.158 dengan jumlah total 8.695. Provinsi Jawa Tengah guru yayasan 3.586 dan guru tidak tetap 3.493 dengan jumlah total 7.079. Provinsi Jawa Timur guru yayasan 2.381 dan guru tidak tetap 3.340 dengan jumlah total 5.721.

Jumlah guru secara nasional ada sekitar 3,017 juta orang. Jumlah tersebut meliputi guru dengan status PNS dan bukan PNS baik di sekolah negeri maupun swasta. Guru bukan PNS di sekolah negeri 735 ribu, guru bukan PNS di sekolah swasta 790 ribu. Total guru bukan PNS 1,5 juta sementara total guru PNS di sekolah negeri dan swasta 1,4 juta. Jumlah guru bukan PNS pada sekolah Muhammadiyah pada tingkat SD, SMP dan SMA/SMK sebanyak 300 guru. Karena kekurangan tenaga pengajar di sekolah, maka banyak sekolah dengan sendirinya mengangkat tenaga pengajar dengan status guru tidak tetap atau guru bukan PNS.

Gaji yang diterima setiap bulan jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK) di Indonesia yang rata-rata di atas Rp 1 Juta per bulan. Jumlah tersebut jauh dari gaji guru PNS yang mencapai Rp 2 juta perbulan. Ironisnya, honor sedikit itu dapat diterima para guru bukan PNS. Meski begitu, semangat dan loyalitas para bukan PNS terhadap profesinya tidak pernah surut. Dengan honor yang minim dan tidak mendapat jaminan kesejahteraan di masa depan, tidak menyurutkan mereka untuk tetap mengajar dan mendidik para generasi muda, calon penerus dan pemimpin bangsa.

Keadaan guru yang mendapatkan pendapatan rendah dan tuntutan dari pihak sekolah yang tinggi, akan memicu guru untuk berpindah profesi atau mengundurkan diri. Pindahanya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran. Kejadian guru berpindah dari suatu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak dijumpai sekarang ini. Guru berpindah disebabkan banyak faktor, yang

diantaranya *reward*, kepuasan kerja, kepercayaan, kepemimpinan, karakteristik tim, budaya organisasi dan faktor lainnya yang perlu diuji.

Guru yang masih bertahan dan tetap konsisten dalam mengajar tanpa mengajukan perpindahan atau mengundurkan diri diartikan dengan anti *Turnover*. Semangat loyalitas yang tinggi akan mencegah adanya *Turnover* pada guru yang akan mencegah pengaruh negatif pada tiga area utama, yaitu: (a) performa akademis siswa, (b) akuntabilitas sekolah dan (c) beban finansial (Berner, 2000 : 40). Pengaruh tingkat *turnover* yang tinggi sangatlah berbahaya bagi kelangsungan lembaga karena akan menimbulkan pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan untuk perekrutan, seleksi dan pelatihan kembali (Robbinson dan Judge, 2008: 55).

Kondisi tersebut menjadi menarik untuk diteliti, apa sebenarnya motivasi yang menjadikan pejuang pendidikan yang kita menyebutnya sebagai guru bukan PNS ini rela dan mau untuk tetap memilih bertahan puluhan tahun sebagai guru dengan gaji dan beban mengajar yang tidak proporsional.

SMK Muhammadiyah Kartasura sebagai satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat mempunyai ketentuan tersendiri dalam rekrutmen tenaga guru dan sistem penggajiannya. Ketentuan tersebut adalah Ketentuan majelis pendidikan dasar dan menengah pimpinan pusat muhammadiyah nomor: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang kepegawaian pada sekolah, madrasah, dan pesantren muhammadiyah. Guru/ustadz Tidak Tetap Persyarikatan (GTTP/UTTP) adalah guru/ustadz yang diangkat oleh Majelis

Penyelenggara satuan Pendidikan. Dalam pasal 19 ayat 1 butir (1) disebutkan Dalam melaksanakan tugas, guru/ustadz berhak memperoleh penghasilan sesuai dengan kemampuan Sekolah/Madrasah/Pesantren. Kemampuan Sekolah/Madrasah/Pesantren penyelenggara berbeda-beda tergantung dengan jumlah dan kemampuan orang tua/wali siswa yang dimiliki.

Di SMK Muhamdiyah Kartasura banyak guru yang sudah senior dengan status guru tidak tetap/bukan PNS tetapi masih bertahan menjadi guru. Dari uraian di atas dapat diuraikan apa yang menjadi konteks penelitian ini. Bagaimana SMK Muhammadiyah Kartasura mengelola guru tidak tetap/bukan PNS dengan gaji sesuai kemampuan sekolah dan menjaga agar tidak terjadi *turnover* guru, apa yang menjadi motivasi, bagaimana kompetensi, bagaimana kinerja, dan bagaimana tingkat kepuasan mereka dalam bekerja.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas ada 4 permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini.

1. Apa motivasi guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura?
2. Bagaimana kompetensi guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura?
3. Bagaimana kinerja guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura?

4. Bagaimana kepuasan kerja guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura?

### C. Tujuan

Sesuai dengan latar belakang di atas, ada 4 tujuan dari penelitian ini.

1. Untuk mendeskripsikan motivasi anti *turnover* guru bukan PNS di SMK Muhammadiyah Kartasura.
2. Untuk mendeskripsikan kompetensi guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura.
3. Untuk mendeskripsikan kinerja guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura.
4. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja guru bukan PNS yang anti *turnover* di SMK Muhammadiyah Kartasura.

### D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi ilmu pengetahuan.

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi empiris mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi, dan komitmen kerja guru bukan PNS dalam melaksanakan pengabdianya sebagai pendidik.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan renungan dan inspirasi bagi guru-guru lain di seluruh Indonesia tentang komitmen dan perjuangan guru bukan PNS dalam mengabdikan mendidik anak-anak sehingga semakin bersemangat dan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggungjawab.

### b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan masukan bagi kepala sekolah terkait dengan gambaran motivasi, kepuasan kerja, kinerja dan kompetensi guru bukan PNS di sekolah yang berkaitan erat dengan *turnover* guru.

### c. Bagi Kepala Daerah

Hasil kajian dalam penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan Kepala Daerah maupun pusat dalam memutuskan kebijakan terkait kesejahteraan guru bukan PNS di masa yang akan datang sehingga bisa mendapatkan kesejahteraan yang layak.

### d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penelitian berikutnya yang lebih mendalam dengan fokus yang berbeda untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan, sehingga akan memperkaya temuan-temuan penelitian berikutnya terkait motivasi, kepuasan kerja, kinerja dan kompetensi kerja guru bukan PNS agar tidak terjadi *turnover*.